

Przestrzeżenie przepisów:

1. Prezes lub dyrektor zarządzający danym oddziałem, daną spółką zależną lub jednostką organizacyjną odpowiada za zapewnienie, że jego pracownicy rozumieją niniejszy Kodeks Postępowania i przestrzegają go, a także za kształtowanie środowiska pracy, w którym przestrzeganie obowiązujących zasad jest oczekiwane i nagradzane.
2. Zasady i procedury ustanowione w niniejszym Kodeksie Postępowania mogą w przypadku przedstawiciela kierownictwa lub dyrekcji zostać uchylone wyłącznie przez zarząd Spółki lub Komisję ds. Mianowania i Ładu Korporacyjnego (Nominating and Corporate Governance Committee) i fakt ten powinien być niezwłocznie podany do wiadomości akcjonariuszy.
3. Wszelkie przypadki naruszenia niniejszych zasad i procedur należy natychmiast zgłaszać prezesowi lub dyrektorowi wykonawczemu zarządzającemu danym działem albo daną spółką zależną lub jednostką organizacyjną, albo też dyrektorowi naczelnemu, dyrektorowi finansowemu, głównemu radcy prawnemu lub dyrektorowi ds. zgodności z przepisami. Można też zgłaszać je w sposób opisany w przepisach firmy dotyczących Gorącej Linii ds. Etyki. Tożsamość osoby lub osób zgłaszających takie przypadki pozostaną poufne i będą ujawniane wyłącznie upoważnionym osobom w uzasadnionych przypadkach. Przypadki naruszenia można zgłaszać anonimowo. Prezes lub dyrektor zarządzający danym działem albo daną spółką zależną lub jednostką organizacyjną, dyrektor finansowy, główny radca prawny i dyrektor ds. zgodności z przepisami mają obowiązek powiadamiać dyrektora naczelnego o wszelkich otrzymanych zgłoszeniach.
4. Przedstawiciele kierownictwa i dyrekcji, dyrektorzy zarządzający danym oddziałem, daną spółką zależną lub jednostką organizacyjną oraz inni stosowni pracownicy objęci są wymogiem okresowego potwierdzania na piśmie, że znają te zasady, przestrzegają ich i że nie wiedzą o żadnych przypadkach ich naruszenia lub że wszystkie znane im przypadki zgłosili we właściwy sposób.
5. Spółka niezwłocznie przeprowadzi dochodzenie w sprawie wszelkich rzekomych przypadków naruszenia niniejszych zasad. Naruszenie zasad, odwet na dowolnej osobie za zgłoszenie naruszenia lub inne przypadki nieprzestrzegania niniejszych przepisów nie będą tolerowane i ukarane zostaną stosowną karą dyscyplinarną, do wypowiedzenia umowy o pracę włącznie.
6. Pytania dotyczące niniejszego Kodeksu Postępowania należy kierować do prezesa lub dyrektora zarządzającego danym oddziałem, daną spółką zależną lub jednostką operacyjną, albo też do dyrektora naczelnego spółki Stryker Corporation, jej dyrektora finansowego, głównego radcy prawnego lub dyrektora ds. zgodności z przepisami.

stryker[®]

stryker[®]

Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniomaxillofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

Kodeks Postępowania

Przepisy korporacyjne numer jeden



**Copies of all Corporate Policies
may be found on
www.stryker.com/corporatepolicies**

2825 Airview Boulevard
Kalamazoo, MI 49002
t: 269 385 2600 f: 269 385 1062

Cel:

Spółka Stryker Corporation zobowiązuje się do prowadzenia działalności w sposób etyczny i zgodny z prawem. Niniejszy Kodeks Postępowania określa zasady i procedury, które mają wskazywać pracownikom oraz przedstawicielom kierownictwa i dyrekcji właściwy sposób wykonywania swoich obowiązków i zadań, a także zagwarantować, że — zgodnie ze zobowiązaniem Spółki — będą oni przestrzegać zasad etyki i prawa. Niniejsze zasady i procedury dotyczą wszystkich pracowników i przedstawicieli kierownictwa (zwanych dalej łącznie „pracownikami”) oraz dyrekcję spółki Stryker Corporation, a także jej krajowe i zagraniczne spółki zależne. Oddziały, spółki zależne i jednostki organizacyjne Spółki i centrala Spółki wydają dodatkowe zasady i procedury.

Zasady podstawowe:

1. **Przestrzeganie przepisów prawa.** Spółka będzie prowadziła swoją działalność zgodnie z wszelkimi przepisami prawa, regulami i regulacjami oraz obowiązującymi w Spółce wysokimi standardami etycznymi.
2. **Środowisko pracy.** Spółka będzie utrzymywać bezpieczne i wolne od substancji uzależniających środowisko pracy, w którym niedozwolona będzie dyskryminacja w związku z rasą, kolorem skóry, wyznaniem, religią, płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, narodowością, pochodzeniem, obywatelstwem, służbą wojskową, stanem cywilnym lub statusem weterana, orientacją seksualną ani innymi cechami.
3. **Wytwarzanie produktów.** Zamierzeniem Spółki jest wytwarzanie produktów, które są bezpieczne i właściwie spełniają swe funkcje. W Spółce obowiązują i są przestrzegane standardy opracowywania i wytwarzania sprzętu medycznego i innych wyrobów, zgodne lub przewyższające wymagania regulacji opublikowanych przez Agencję ds. Żywności i Leków (Food and Drug Administration) lub przepisów i regulacji kraju, w którym odbywa się rzeczony opracowywanie i wytwarzanie. W procesie wytwarzania swoich produktów Spółka przestrzegać będzie wszelkich obowiązujących praw i przepisów, także tych, które dotyczą ochrony środowiska i bezpieczeństwa i higieny pracy.
4. **Praktyki konkurencyjne.** Spółka będzie konkurować o wszelkie możliwości biznesowe w sposób aktywny, uczciwy, etyczny i zgodny z prawem. Spółka przestrzegać będzie wszystkich przepisów antymonopolowych i innych, regulujących konkurencję i handel w każdym kraju, w którym prowadzi działalność, i nie będzie omawiać ze swoimi konkurentami cen, kosztów, planów produkcyjnych, strategii biznesowych ani innych informacji zastrzeżonych i poufnych.

5. **Marketing i sprzedaż.** Spółka będzie uczciwie prezentować swoje produkty i usługi i przestrzegać obowiązujących wymogów regulacyjnych i prawnych, rządzących promowaniem i sprzedażą tych produktów i usług.
6. **Rejestrowanie informacji i sprawozdawczość.** Ponieważ dokładne informacje mają kluczowe znaczenie dla zdolności Spółki do spełniania wymagań prawnych i regulacyjnych, wszyscy pracownicy i przedstawiciele dyrekcji będą dokładnie i uczciwie rejestrować wszelkie informacje i w taki sam sposób przedstawiać je w swoich sprawozdaniach. Żadnemu pracownikowi ani dyrektorowi nie wolno podpisywać ani składać lub zezwalać innym na podpisywanie lub składanie w imieniu Spółki żadnych dokumentów ani oświadczeń, o których wie lub ma podstawy przypuszczać, że są fałszywe.
7. **Płatności.** Spółka oraz jej pracownicy i przedstawiciele dyrekcji nie mogą dokonywać żadnych niewłaściwych płatności na rzecz przedstawicieli organów rządowych lub pozarządowych, pracowników, klientów, osób lub podmiotów gospodarczych; nie mogą też żądać ani przyjmować żadnych niewłaściwych płatności od dostawców, klientów ani innych osób i podmiotów, pragnących współpracować ze Spółką.
8. **Uczciwość w transakcjach.** Każdy pracownik i przedstawiciel dyrekcji będzie uczciwie traktować klientów, dostawców i konkurentów Spółki, jej niezależnych audytorów i innych pracowników i nie będzie w sposób nieuczciwy wykorzystywał innych osób poprzez manipulację, zatajanie faktów, nieprawidłowe wykorzystanie informacji zastrzeżonych, składanie fałszywych oświadczeń o istotnych faktach ani też jakiegokolwiek inne nieuczciwe działania lub praktyki.
9. **Informacje poufne.** Żadnemu pracownikowi ani przedstawicielowi dyrekcji nie wolno dla swoich korzyści osobistych używać ani ujawniać stronom trzecim żadnych informacji poufnych ani zastrzeżonych, które uzyskał w związku ze swoim zatrudnieniem w Spółce lub utrzymywania z nią stosunków. Do informacji poufnych lub zastrzeżonych należą wszelkie informacje niepubliczne, które w razie ich ujawnienia mogą być użyteczne dla konkurentów lub szkodliwe dla Spółki lub jej klientów. Żadnemu pracownikowi ani przedstawicielowi dyrekcji nie wolno wykorzystywać informacji niepublicznych w celu sprzedaży i kupna akcji Spółki ani też w ich obrocie.
10. **Finansowanie działalności politycznej.** Spółka nie będzie finansować działalności politycznej partii ani indywidualnych osób, nawet jeżeli akty takie są dozwolone prawem; zachęca jednak pracowników i przedstawicieli dyrekcji do udziału w życiu społeczności i do wypełniania obowiązków obywatelskich.

11. **Możliwości biznesowe.** Jeżeli pojawi się stosowna możliwość, pracownicy i przedstawiciele dyrekcji mają obowiązek realizować w pierwszej kolejności interesy Spółki. Pracownikom i przedstawicielom dyrekcji zabrania się: (a) wykorzystywania dla własnych, osobistych interesów możliwości odkrytych za pomocą majątku, informacji lub pozycji Spółki, (b) używania majątku, informacji lub pozycji Spółki dla uzyskania korzyści prywatnych, i (c) konkutowania ze Spółką.
12. **Konflikty interesów.** Żadnemu pracownikowi ani przedstawicielowi dyrekcji nie wolno angażować się w żadną działalność ani mieć związków z działalnością, która mogłaby pozbawić Spółkę jego lojalności, kolidować z zadowalającym wypełnianiem obowiązków, utrudniać wypełnianie tychże obowiązków w sposób obiektywny i efektywny albo być szkodliwa lub krzywdząca dla Spółki. Pracownicy i przedstawiciele dyrekcji muszą niezwłocznie ujawniać na piśmie wszelkie faktyczne lub potencjalne konflikty interesów swoich i Spółki; należy przedstawiać je prezesowi, dyrektorowi wykonawczemu zarządzającemu danym działem, daną spółką zależną lub jednostką organizacyjną lub dyrektorowi naczelnemu do rozstrzygnięcia. Konflikt interesów występuje, kiedy prywatny interes danej osoby w jakikolwiek sposób (lub sprawia takie wrażenie) koliduje z interesami Spółki; może mieć także miejsce wtedy, gdy pracownik, przedstawiciel dyrekcji lub członkowie ich rodzin otrzymują niedozwolone korzyści osobiste w związku z zajmowaniem stanowiska w Spółce.

Przykłady faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów obejmują następujące sytuacje:

- (a) Pracownik lub przedstawiciel dyrekcji zajmuje stanowisko w podmiocie zewnętrznym lub jest zaangażowany w działalność zewnętrzną, co wpływa niekorzystnie na wykonywanie przez niego pracy na rzecz Spółki.
 - (b) Pracownik lub przedstawiciel dyrekcji albo dowolny członek jego rodziny jest pracownikiem, konsultantem lub właścicielem dowolnej spółki będącej konkurentem, dostawcą, dystrybutorem Spółki lub jej partnerem w przedsiębiorstwie typu joint-venture Spółki, albo też posiada inne udziały w takich podmiotach (inne niż symboliczne inwestycje w akcje spółki giełdowej).
 - (c) Pracownik, przedstawiciel dyrekcji albo dowolny członek jego rodziny nabywa udziały w dowolnej jednostce lub spółce, o których wie, że są one brane przez Spółkę pod uwagę jako kandydaci do fuzji, przejęcia lub zawarcia umowy joint-venture.
13. **Ochrona i właściwe korzystanie z majątku Spółki.** Kradzież, niedbałość i marnotrawstwo mają bezpośredni wpływ na zyskowność Spółki. Wszyscy pracownicy i przedstawiciele dyrekcji muszą podejmować odpowiednie działania, aby chronić zasoby Spółki i zagwarantować ich wydajne wykorzystanie do przeznaczonych im celów służbowych.